

Insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Thème N° 7 Propositions CGT

Maintenir et développer l'emploi des personnels en situation de handicap au travers du recrutement, en privilégiant les CDI (CDI - CDD - alternance - stagiaires) ;

- ✓ Améliorer l'accessibilité de tous les lieux existant.
- ✓ renforcer la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences afin de mieux adapter la qualification et les compétences en fonction de l'évolution du handicap ;
- ✓ développer des mesures d'accueil, d'intégration, de formation, de professionnalisation et de suivi ;
- ✓ mettre en place des mesures optimales de compensation du handicap ;
- ✓ impulser de nouvelles actions s'appuyant sur des expériences et des pratiques réussies d'intégration des personnes en situation de handicap ;
- ✓ faciliter la mobilité et le parcours professionnel des personnes en situation de handicap tout au long de la carrière ;
- ✓ utiliser des indicateurs vérifiant l'égalité des chances offertes aux personnes en situation de handicap dans leur parcours professionnel ;
- ✓ sensibiliser par des actions adaptées les unités intégrant des personnes en situation de handicap ;
- ✓ impliquer l'encadrement dans l'insertion des personnes en situation de handicap ;
- ✓ assister et accompagner les managers accueillant des personnes en situation de handicap dans leur équipe ;
- ✓ valoriser le rôle du « référent » en le professionnalisant et en spécifiant cette mission dans sa fiche d'activité ;
- ✓ se donner tous les moyens pour surmonter les difficultés qui se présentent tout au long de la carrière ;
- ✓ poursuivre, en complément des prestations légales, les aides facilitant la vie courante des personnes en situation de handicap, notamment le remboursement des frais de transport, l'aide au logement, ... ;
- ✓ mettre en œuvre une politique pérenne de communication afin d'informer au mieux les personnes en situation de handicap sur leurs possibilités d'emploi et leurs perspectives d'évolution, ainsi que sur les moyens mis en œuvre pour compenser leur handicap ;
- ✓ accroître le recours aux secteurs adapté et protégé.

Amélioration de l'environnement de travail

Thème N° 8 Propositions CGT

Maintenir un niveau de cohésion sociale, encourager la communication ouverte ;

- ✓ Diminuer le taux d'attrition des employés (turnover)
- ✓ Encourager la créativité et favoriser leur efficacité et la reconnaître.
- ✓ Évaluer les risques qui ne peuvent être évités ; combattre les risques à la source.
- ✓ Adapter le travail à l'homme en particulier lors de la conception des postes de travail, du choix des équipements de travail, des méthodes de travail et de production afin de limiter le travail monotone et cadencé au regard de leurs effets sur la santé.
- ✓ Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ; remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux.
- ✓ Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants.
- ✓ Prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle .
- ✓ Donner les instructions appropriées aux travailleurs.
- ✓ Créer un espace où les salariés peuvent s'évader, s'asseoir et se détendre en fermant leur esprit au travail un court instant. (Boire chaud ou salle de repos)
- ✓ Amélioration de l'environnement et encourager l'usage de l'ergonomie : choix du mobilier et des fournitures de bureau, outils informatiques performant, chaise de bureaux confortables et ergonomiques.
- ✓ Chauffage l'hiver / climatisation l'été

Gestion des déplacements professionnels

Thème N° 9 Propositions CGT

Maintenir un niveau de cohésion sociale, encourager la communication ouverte ;

- ✓ Pour les déplacements professionnels, modalité de compensation financière par la mise en place d'une indemnité transport lors d'une utilisation du véhicule personnel.
- ✓ Anticiper les réservations de transports et de logements
- ✓ Augmentation des moyens de transports par site en favorisant les normes écologiques (voir vignette Crit'Air pour Annecy).
- ✓ Se référencer au droit à la déconnexion sur l'amplitude du travail.
- ✓ Organiser un système de covoiturage, régulier ou non entre plusieurs de ces salariés ; regrouper les besoins en interne et pourquoi pas ceux des entreprises voisines, et d'organiser les trajets
- ✓ Envisager la solution visioconférence

Retrouvez les propositions de la CGT déposées à la direction le 05/12/17 et faites les vivre en les complétant



*La CGT vous informe
La CGT vous aide*

**Rejoignez l'équipe CGT
Syndiquez-vous !**

NOM
Prénom
Secteur
à remettre à un élu CGT du secteur

Le 4 Décembre 2017



LA

QVT

(qualité de vie au Travail)

*Ça se passe chez nous, à NTN-SNR ...
Cela va avoir un impact sur votre vie...!*

Retrouvez les propositions de la CGT déposées à la direction le 05/12/17 et faites les vivre en les complétant



La qualité de vie au travail est une innovation récente dans le paysage des relations socio-professionnelles françaises. Un accord de 2015 en définit les fondements et invite les acteurs sociaux à mener des négociations et des expérimentations sur le terrain afin de mieux articuler les questions du travail, de son organisation et de ses modalités d'exécution avec les besoins de compétitivité de l'entreprise.

Retrouvez les propositions pour les 9 thèmes qui ont été abordés Mardi 05 Décembre 2017

Les négociations annuelles obligatoires (NAO) sont désormais divisées en 3 parties avec 12 thèmes à négocier regroupés en 3 blocs :

- ✓ Une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.
- ✓ Une négociation sur les parcours professionnels.
- ✓ Une négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

N'hésitez pas à interpeller vos délégués sur site et /ou une adresse mails dédiée cgtntnsnr.nao@gmail.com

Retrouvez encore plus d'infos sur notre site :

lacgtsnr.fr

La qualité de vie au travail : définition du rôle de chaque acteur (direction, managers, salariés et organisation syndicales)

Thème N° 1 Propositions CGT NTN SNR/Négociations 2017

Pour rappel la négociation ne doit pas être inférieure aux des textes légaux

La reconnaissance de la pénibilité doit être abordé et nous demandons la mise en place des fiches individuelles d'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité

- 1.1. **La qualité de l'organisation du travail** est un déterminant central de la qualité de vie au travail, elle représente un atout majeur de l'efficacité des entreprises. (Favoriser la coopération des salariés entre eux, plutôt qu'à leurs mises en concurrence – Donner du sens au travail en évitant la parcellisation des tâches – donner du temps au salarié pour faire du beau travail etc...)
- 1.2. **Les salariés doivent pouvoir participer au débat sur l'organisation du travail**
Ils doivent pouvoir disposer d'espaces d'expression sur leur travail
- 1.3. **Qualité, contenu et sens du travail** doivent être pris en compte
 - ✓ Dans les décisions des directeurs des entreprises et au niveau d'un dialogue social impliquant les IRP,

✓ En fournissant un appui aux managers et en redéfinissant le management de proximité permettant aux salariés plus d'autonomie, de prises de responsabilités, d'initiatives, de créativité, un enrichissement de leurs compétences,

✓ En prévenant les impacts directs et indirects de la généralisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication,

✓ En améliorant l'environnement physique et psychique du travail.

1. L'organisation du travail doit permettre la conciliation des temps entre vie personnelle et vie professionnelle en portant attention aux rythmes et horaires de travail, aux temps sociaux et en rendant plus accessibles les congés parentaux et familiaux (aidants), les congés de réalisation personnelle et de formation tout au long de la carrière.

2. Afin de réaffirmer l'importance du fait syndical comme facteur d'équilibre et de régulation des rapports sociaux au sein de l'entreprise, nous demandons la mise en place d'un accord déterminant les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés

Thème N° 2 Propositions CGT

• **Aménagement** des nouveaux espaces de travail respectant les normes existantes, l'avis des IRP ainsi que la prise en compte des projets alternatifs proposés par les organisations syndicales. • **Consultation et participation** des salarié-e-s à toute modification de l'organisation de leur espace de travail ou de leur travail. • **Pouvoir** prescripteur et budget dédié pour les managers et RH de proximité pour améliorer la Qualité de Vie au Travail (QVT). • **Mise en place** d'une commission paritaire «QVT et droit à la déconnexion» qui aura à charge de :

- Repérer des situations à risque et les analyser,
- Définir les plans d'action et d'accompagnement,
- Évaluer l'évolution des situations,
- Réaliser des études de terrain avec suivi de la mise en œuvre des dispositions de l'accord.

Quelles que soient leurs modalités, les formations doivent être accomplies sur le temps de travail des salarié-e-s et la charge de travail doit être réduite en conséquence ou le salarié-e-s remplacé pour assurer une disponibilité réelle pour suivre la formation.

Lien avec l'organisation du travail :

Les parties considèrent néanmoins que le droit légitime et nécessaire à la déconnexion n'est pas suffisant car il cherche à contraindre les seuls effets induits par un usage excessif ou incontrôlé des outils numériques, mais il ne s'attaque pas aux causes. C'est pourquoi, ce droit s'accompagnera d'une réflexion et de mesures portant sur les causes mêmes des usages excessifs des outils numériques : – comportement individuel

- organisation du travail
- absence de formation ou d'évaluation des usages.

«La gestion de la connexion/déconnexion individuelle de ses outils dans le cadre professionnel doit se réfléchir collectivement en prenant en compte l'activité, les nécessités de service.»

«Conformément à la législation en vigueur, la direction réaffirme que les formations, quelles que soient leurs modalités demandées par l'entreprise, ont vocation à être réalisées sur le temps de travail des salarié-e-s.»

Pour la CGT NTN SNR nous proposons de s'inspirer de l'accord transformation numérique Orange, 27 septembre 2016.

Un environnement physique du travail adapté

Les parties s'accordent sur l'attention particulière qui doit être portée à l'environnement physique et cognitif de travail. NTN SNR veillera à mettre à disposition tant de ses salariés, que de ceux des entreprises extérieures intervenant au sein de ses sites, le meilleur environnement possible, tant au niveau du poste que du lieu de travail.

Cette exigence recouvre deux domaines :

- au niveau du poste de travail, en réduisant l'exposition aux facteurs notamment de bruit, température, vibrations et en mettant en place et en diffusant des recommandations au niveau des postures et espaces de travail.
- au niveau de l'accessibilité des lieux de travail, en la prenant en compte dans toutes ses dimensions, tant physiques que numériques, elle permet d'améliorer l'insertion et le maintien dans l'emploi des salarié-e-s. Elle doit prendre en compte tant les espaces communs de vie ou de repos, que l'ensemble de la chaîne de déplacement permettant d'accéder à son poste de travail. Elle concerne tant les bâtiments et installations existantes que les nouveaux projets dans une logique d'anticipation.

Dans ce cadre, les parties conviennent de développer une démarche d'ergonomie dès les premières étapes de conception des installations, des bâtiments, des postes de travail, des bureaux, des procédés, tant au niveau individuel que collectif.

Les parties conviennent que la réflexion préalable aux aménagements des bureaux et tout particulièrement les «espaces partagés», doit prendre en compte les conditions d'exécution des métiers ou des activités, de leurs spécificités et correspondre à un besoin et ne pas être une fin en soi.

Pour la CGT NTN SNR nous vous proposons de vous inspirer du Groupe Areva, accord sur le développement de la Qualité de Vie au Travail, 31 mai 2012.

Droit à la déconnexion

Thème N° 3 Propositions CGT

✓ Restreindre l'usage des (courriels, SMS, appels vocaux, fax, etc.), en dehors des heures de travail.

✓ Faire une programmation automatique lorsque les salarié-e-s reçoivent un mail en dehors de leur temps de travail d'un mail de réponse disant «je suis absent et prendrait connaissance de votre sollicitation durant mes horaires de travail ...». et / ou Faire un blocage de serveurs en dehors des heures et le week-end.

✓ Pour ceux qui sont en déplacement l'amplitude de la journée de travail ne doit pas dépasser (à négocier).

✓ Dans l'hypothèse où il apparaît qu'un salarié n'a pas bénéficié du temps de repos obligatoire, l'encadrement devra rencontrer le salarié afin de lui rappeler qu'il doit bénéficier d'un temps de repos quotidien.

✓ Le décompte du temps de transport comme du temps de travail (70% des cadres disent travailler pendant leurs trajets).

✓ La mise en place, au retour des congés (maternité, maladie, congés payés...), de temps durant lesquels le salarié-e est libéré-e et sa charge de travail réduite pour pouvoir se mettre à jour des changements intervenus durant son absence, de façon à éviter que les salarié-e-s ne soient obligé-e-s de recommencer à travailler durant leurs congés, ou surchargé-e-s à leur retour.

✓ Par définition, le salarié-e demeure en situation de subordination par rapport à son employeur. En aucun cas il ne doit s'agir de rendre le salarié-e responsable, à la place de son employeur, de son impossibilité de se déconnecter, que ce soit à cause de sa charge de travail et/ou d'une organisation du travail défaillante par exemple, situations sur lesquelles le salarié-e n'a pas de prise en tant que subordonné-e.

✓ La mise en place d'un système auto-déclaratif du temps de travail effectué, avec copie au IRP, pour celles et ceux qui ne pointent pas.

✓ L'employeur informe lors de la commission formation emploi s'il y a des salariés qui travaillent à domicile.

✓ La présentation d'un bilan annuel au CE d'une évaluation du temps de travail et des déplacements de l'ensemble des salarié-e-s par catégorie socio-professionnelle et secteur (y compris les salarié-e-s au forfait). Cette évaluation pourrait par exemple être intégrée au bilan social.

✓ L'entreprise ne peut licencier un salarié lorsqu'il ne répond pas en dehors de son temps de travail à des sollicitations professionnelles.

✓ Les modalités seront intégrées au règlement intérieur de l'entreprise.

Don de jours de repos

Thème N° 4 Proposition CGT

Le don de jours de repos est un dispositif permettant à tout salarié de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris. Tout salarié peut bénéficier de ce don de jours de repos s'il remplit les conditions suivantes :

Tout en s'inspirant du cadre légal, les parties sont convenues d'étendre l'éligibilité du dispositif aux situations dans lesquelles le conjoint, le partenaire du PACS, le concubins ou l'ascendant d'un salarié atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Les jours correspondant à la 5^e semaine de congés payés, jours de congé annuel n'excédant pas (?)

Les jours de repos compensateurs accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT), et tout autre jour de récupération non pris.

La possibilité de fractionner la donation en heures.

Les jours de repos donnés peuvent provenir d'un compte épargne temps (CET).

Droit d'expression des Salariés

Thème N° 5 Propositions CGT

Droit et liberté de s'informer, de communiquer : accès pour chaque salarié aux différents moyens de communication dans l'entreprise.

Droit et liberté d'expression directe pendant le temps de travail et sur le lieu de travail.

Celui-ci concerne les gestes à accomplir (déplacement, réflexion, choix...), et leurs caractéristiques (simplicité, complexité, répétitivité, efforts), le rapports qui existent ou non entre les travailleurs pour les réalisations de ces tâches, le mauvais fonctionnement des machines utilisées..

Pour les conditions de travail, ceci concerne : les cadences, les charges de travail, le travail sur écran, le travail en horaires irréguliers. La restructuration des tâches, les méthodes de travail.

L'hygiène, la sécurité, la prévention, le rôle de l'encadrement.

Droit pour les salariés de refuser toute tâche qu'ils considèrent comme attentatoire aux libertés ou à la dignité ou toute activité discriminatoire. Le droit pour les délégués du personnel de stopper toute activité ou disposition contraire à la dignité.

Droit de refus, notamment pour l'encadrement, ainsi que les moyens de le faire valoir : droit de refuser la mise en œuvre de directives ou consignes de l'employeur portant atteinte à la dignité, la santé physique et mentale d'autrui, ou violant l'éthique professionnelle.

Droit de s'adresser librement aux élus du personnel et militants syndicaux sur le lieu de travail, d'y recevoir information et presse syndicale.

Droit à la dignité, mise en place dans l'entreprise de moyens de veille, de lutte, de remise en l'état ou de réparation contre toutes inégalités, discriminations et harcèlement.

Droit et liberté de lutter, de se défendre et d'être défendu :

- respect du droit de grève, droit fondamental du salarié-e ;
- droit à la défense syndicale dans l'entreprise ;
- droit à l'assistance d'un conseiller du salarié-e.

Protection de toute proposition de candidature à des élections professionnelles.

- Création de groupes d'expression qui permettront dans l'entreprise l'exercice de ces droits.
- Transmission des vœux et Avis
- Garantie de la liberté d'expression
- Bilan de fonctionnement et clause de révision

Le salarié qui bénéficie du don de jours de repos conserve sa rémunération pendant son absence.

Toutes les périodes d'absence sont assimilées à une période de travail effectif, ce qui permet de les comptabiliser pour déterminer les droits du salarié liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

L'entreprise abonde à hauteur de 1/5^{ème}.

Dès lors qu'un congé de «jours donnés» est sollicité, l'ensemble des salariés de l'entreprise est sollicité au travers d'un appel au don (voir modalité intranet affichage) :

- Formalité de cession
- Respect de l'anonymat et de la gratuité
- Nombre de jour maxi à négocier
- Transmission de la demande au service ressource Humaine.

Prévention des harcèlements et des Risques Psycho-Sociaux (RPS)

Thème N° 6 Propositions CGT

✓ Arrêt des pressions pour multiplier les moyens de fabrication dans les charges de travail d'un même salarié (respect des «définitions de fonctions» existantes).

✓ Prendre en compte l'intensité et temps de travail, les contraintes de rythme, l'existence d'objectifs irréalistes ou flous, les exigences de polyvalence non maîtrisée, les instructions contradictoires, les longues semaines de travail, le travail en horaires atypiques, le droit à la déconnexion.

✓ Le manque d'autonomie et de reconnaissance, le manque de perspectives de la rémunération aux cours de la carrière doit être revus car ils désignent la possibilité d'être acteur dans son travail. Elle rejoint la notion de «latitude décisionnelle» et inclut non seulement les marges de manœuvre (la possibilité de s'organiser dans son travail) mais aussi la participation aux décisions ainsi que l'utilisation et le développement de ses compétences.

✓ L'entreprise doit être plus attentive sur les conflits de valeurs comme par exemple la possibilité de faire un travail de qualité ou utile. Devoir accomplir des tâches contraires à ses valeurs professionnelles, sociales ou personnelles ou faire un travail que l'on juge inutile.

✓ Arrêt des affichages de relevés de production, individuels et par ilots, qui n'ont d'autres buts que de mettre en concurrence les salariés et/ou équipes... et pour effet de créer la zizanie.

✓ Droit d'assistance pour Tout entretien d'un salarié (plusieurs cas de refus de la direction sous prétexte que ce ne sont pas des entretiens à sanction...).

✓ Mutation immédiate sur un poste adapté des salariés ayant une restriction médicale.

✓ Droit des salariés à prendre collectivement leur temps de pause, respect des moments de convivialité.

✓ Adapter le travail demandé aux capacités et aux ressources des salariés (en tenant compte de leur âge)

✓ Clarifier la répartition des tâches.

✓ Faciliter les échanges et le dialogue social.

✓ Respect de la loi concernant le droit des délégués CHSCT de proposer des mesures de prévention des risques. Obligation de mettre immédiatement au vote ces propositions dès la première demande (ce que refuse systématiquement la direction)

✓ Respect de la loi concernant la défense individuelle des salariés par les délégués (questions en réunion mensuelle auxquelles la direction refuse de répondre)

✓ Arrêt des affichages nominatifs des absentéismes «accident du travail» ou maladie.